



Breaking
the Ceiling



Co-funded by
the European Union

ETICA DEL LAVORO

ETICA DEL LAVORO POSITIVA



euro
pass



SKILL
CONSULTING TRAINING
up

Sfs
Adult
Education
Iceland



Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.



Tavola dei contenuti

01

Introduzione

02

**Il modulo nell'ambiente
professionale**

03

**Impatti riconosciuti attraverso
stereotipi di genere**

04

Buone pratiche e suggerimenti

05

Conclusioni

1. Introduzione



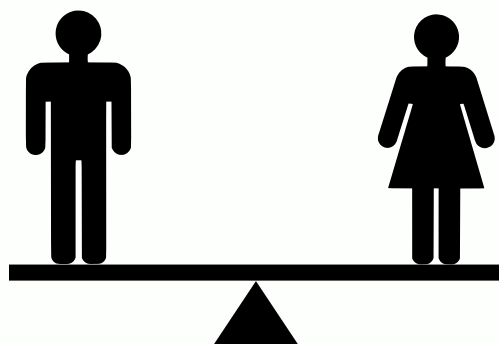
L'etica del lavoro è definita come un insieme di competenze che determinano il modo in cui i dipendenti devono comportarsi sul posto di lavoro e come devono interagire tra loro. Ciò include non solo le relazioni e i modelli di comportamento tra colleghi, ma anche quelli tra dirigenti e dipendenti o il datore di lavoro e altri membri del luogo di lavoro.

L'etica del lavoro viene spesso paragonata alla professionalità di un dipendente, in quanto un buon professionista osserva il più possibile le regole dell'etica del lavoro. I vantaggi del rispetto di queste regole si estendono a dipendenti, dirigenti e datori di lavoro.

Possono contribuire a mantenere un ambiente cooperativo sul posto di lavoro. **Una forte etica del lavoro** richiede spesso di mostrare professionalità ai capi e ai colleghi. Maggiore è la prevalenza di questo comportamento, più rispettabile apparirà e funzionerà il luogo di lavoro.

Inoltre, una forte etica del lavoro si traduce in una **maggiore produttività** dei dipendenti. Sul posto di lavoro, i dipendenti rispettano i loro ruoli, si impegnano per migliorare i risultati e superano la propria forza di volontà. In altre parole, si preoccupano profondamente dei risultati e delle conseguenze del loro lavoro.

L'accettazione delle responsabilità è un altro esempio di buona etica lavorativa. I dipendenti rispettano il proprio lavoro e le proprie responsabilità e rispondono delle proprie azioni e dei propri errori. Ovviamente, tutti i fattori citati sono anche legati al rispetto del tempo personale dei dipendenti e **al raggiungimento della parità tra tempo di lavoro e tempo personale.**



2. Il modulo nell'ambiente professionale



Storicamente, il genere è stato uno dei motivi di esclusione più diffusi. Di conseguenza, le donne e le ragazze sono soggette a una serie di forme di violenza e discriminazione basate sul loro genere. La discriminazione di genere contro le donne è esacerbata dall'emarginazione socioeconomica, razziale ed etnica che molte donne vivono. Il rispetto per i colleghi, indipendentemente dal loro sesso, aspetto, razza o età, è una delle componenti più essenziali dell'etica del lavoro.

Le prove e i risultati di un'etica del lavoro positiva legata alla parità di genere possono essere riassunti come segue:

- **Atteggiamento:** Mostra un atteggiamento positivo, emana fiducia e ha autentiche aspirazioni per se stesso.
- **Carattere:** Mostra fedeltà, onestà, affidabilità, serietà, iniziativa e autocontrollo. Dimostra un'adeguata capacità di comunicazione verbale e non verbale e ascolta attivamente.
- **Cooperazione:** Dimostra leadership; gestisce in modo appropriato le critiche, i conflitti e lo stress; mantiene relazioni adeguate con i colleghi e si attiene alla catena di comando.
- **Capacità organizzative:** Dimostra abilità nella gestione, nella definizione delle priorità e nell'adattamento ai cambiamenti.
- **Produttività:** Segue le procedure di sicurezza, conserva le risorse e si attiene alle istruzioni.
- **Rispetto:** dimostra comprensione e tolleranza per la diversità.
- **Lavoro di squadra:** Rispetta i diritti degli altri, è un giocatore di squadra, è disponibile, è sicuro di sé, dimostra un atteggiamento di servizio al cliente e si impegna ad apprendere continuamente.



3. Impatti riconosciuti attraverso gli stereotipi di genere

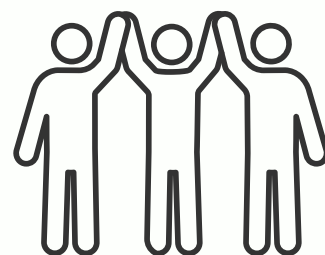


L'ambiente etico è una delle principali determinanti delle relazioni intra-organizzative e degli atteggiamenti dei dipendenti, e di conseguenza ha un impatto sostanziale sui risultati organizzativi (come la performance finanziaria). Secondo Meral (2008), esistono nove tipi di climi etici che influenzano la soddisfazione lavorativa dei dipendenti: l'interesse personale, il profitto aziendale, l'efficienza, l'amicizia, l'interesse del team, la responsabilità sociale, la moralità personale, le regole e le procedure aziendali e, infine, le leggi e i codici professionali.

Queste condizioni determinano il livello di soddisfazione lavorativa dei dipendenti. La soddisfazione lavorativa può essere definita come il piacere o lo stato emotivo positivo che si prova in seguito alla valutazione delle esperienze lavorative complessive. La soddisfazione, che dipende in larga misura dalla proporzione di elementi etici positivi sul posto di lavoro, è associata a fattori cruciali del comportamento organizzativo, come la propensione all'abbandono, l'intenzione di abbandonare, l'assenteismo e la performance. Maggiori livelli di soddisfazione lavorativa hanno effetti opposti.

Quando questo è correlato alla parità di genere sul posto di lavoro e alle pari opportunità, le donne che sono valutate allo stesso modo degli uomini sperimentano una maggiore soddisfazione sul lavoro e di conseguenza sono meno propense a cambiare carriera, ad assentarsi di più, ad avere un rendimento inferiore e ad avere un atteggiamento generalmente positivo.

Un'etica del lavoro positiva può aiutare le donne a ricoprire posizioni dirigenziali. I risultati positivi e i tassi di successo più elevati possono derivare dalla percezione di rispetto e riconoscimento da parte dei dipendenti.



4. Buone pratiche e suggerimenti



A volte l'etica lavorativa di un dipendente è innata e indicativa del suo carattere. A volte, invece, il datore di lavoro deve impiegare strategie specifiche e fornire indicazioni per instillare nei propri dipendenti valori etici del lavoro.

Ecco alcuni passi che possono aiutare a promuovere una forte etica del lavoro:

- Creare un team di **supporto psicologico ed emotivo** composto da specialisti a cui i dipendenti possono rivolgersi quando ne sentono il bisogno. Il supporto emotivo sul lavoro può aiutare i dipendenti a condividere i loro pensieri e le loro opinioni, ispirarli a esprimersi e promuovere il loro benessere generale.
- È necessario **somministrare test di valutazione** frequenti per mappare la percentuale di etica del lavoro positiva e negativa in un luogo di lavoro, in particolare in termini di parità di genere. Test di valutazione frequenti possono aiutare a monitorare il livello di etica lavorativa positiva, la soddisfazione lavorativa e a raggiungere i migliori risultati possibili.
- Creare **programmi di formazione e tutoraggio** basati sulle esigenze dei dipendenti all'interno del luogo di lavoro. La formazione continua è il metodo più efficace per inculcare valori, idee e convinzioni.
- Creare un **ambiente professionale in cui tutti i dipendenti possano sviluppare un comportamento etico**. È importante coltivare un clima lavorativo in cui tutti i dipendenti siano efficienti, efficaci, si sentano ugualmente responsabili di ogni successo o insuccesso, abbiano la libertà di mostrare i loro veri colori senza essere giudicati e abbiano pari opportunità.
- Dare un **esempio positivo**. I dipendenti seguono la guida dei loro superiori; pertanto è importante che gli individui diano il giusto esempio, diffondano un'etica del lavoro positiva, il rispetto e le pari opportunità tra tutti i dipendenti.



5. Conclusioni

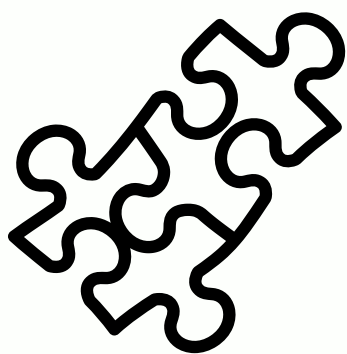


L'etica del lavoro è un insieme di competenze che determinano il modo in cui i dipendenti devono comportarsi e interagire sul posto di lavoro. Ciò include le relazioni e i modelli di comportamento tra manager e dipendenti o tra il datore di lavoro e gli altri membri del luogo di lavoro.

È importante trovare **modi nuovi e innovativi per sostenere le lavoratrici attraverso il rafforzamento della loro etica aziendale**. Ciò può essere ottenuto attraverso il sostegno emotivo sul posto di lavoro, la formazione e l'educazione continua, esempi positivi e modelli di ruolo.

Creare, annunciare e promuovere un clima etico favorevole sembra essere una necessità per le organizzazioni che cercano di aumentare la soddisfazione dei dipendenti e ottenere benefici gestionali ed economici. Per coltivare la soddisfazione lavorativa, i leader devono innanzitutto generare e promuovere obiettivi e regole a livello organizzativo che rispettino gli standard legali e professionali (professionalità).

La creazione di una coscienza **dell'interesse di gruppo** (cura all'interno dell'organizzazione) e della responsabilità sociale (cura al di fuori dell'organizzazione) tra i dipendenti, così come la contemporanea sanzione e indebolimento di climi etici di tipo egoistico (strumentale), sembrano essere meccanismi efficaci per **aumentare la soddisfazione lavorativa**.



Riferimenti



- Available at: <https://www.personio.com/hr-lexicon/work-ethic/> [Πρόσβαση 10 July 2023].
- Buttner, E. H., 2001. Examining Female Entrepreneurs' Management Style: An Application of a Relational Frame. *Journal of Business Ethics*, pp. 253-269.
- Meral elçi, L. A., 2009. The Impact of Perceived Organizational Ethical Climate on Work Satisfaction. *Journal of Business Ethics*, pp. 297-311.

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.

Questo progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione europea. L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione [comunicazione] e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute.

Autori

© Maggio 2023 – EBB GmnH, Step-by-Step, VAEV R&D, INDEPCIE, Skill-Up Srl., SVERONIS & SIA O.E.

Questa pubblicazione è stata realizzata con il sostegno finanziario della Commissione europea nell'ambito del programma Erasmus+. “2022-1-DE02-KA220-VET-000085146”

Caratterizzazione, condividere con lo stesso termine



tu sei libero di:

Condividere — riprodurre, distribuire, comunicare al pubblico, esporre in pubblico, rappresentare, eseguire e recitare questo materiale con qualsiasi mezzo e formato per qualsiasi fine, anche commerciale.

Modificare — remixare, trasformare il materiale e basarti su di esso per le tue opere per qualsiasi fine, anche commerciale.

Il licenziante non può revocare questi diritti fintanto che tu rispetti i termini della licenza.

Alle seguenti condizioni:

Attribuzione — Devi riconoscere una menzione di paternità adeguata, fornire un link alla licenza e indicare se sono state effettuate delle modifiche. Puoi fare ciò in qualsiasi maniera ragionevole possibile, ma non con modalità tali da suggerire che il licenziante avalli te o il tuo utilizzo del materiale.

Stessa Licenza — Se remixi, trasformi il materiale o ti basi su di esso, devi distribuire i tuoi contributi con la stessa licenza del materiale originario.

Divieto di restrizioni aggiuntive — Non puoi applicare termini legali o misure tecnologiche che impongano ad altri soggetti dei vincoli giuridici su quanto la licenza consente loro di fare.